



Plano Setorial

Prevenção e Enfrentamento ao Assédio,
à Discriminação e à Violência

Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência do CEFET-MG



1910 - 2025





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
DIRETORIA DE GOVERNANÇA E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO, À DISCRIMINAÇÃO E À VIOLÊNCIA DO CEFET-MG

Belo Horizonte - MG
Março / 2025

**Diretora-Geral**

Carla Simone Chamon

Vice-Diretor

Conrado de Souza Rodrigues

Chefe de Gabinete

Danielle Marra de Freitas Silva

Diretoria de Governança e Desenvolvimento Institucional

Titular: Carolina Riente de Andrade Paula

Adjunto: Henrique Elias Borges

Coordenação de Gestão de Riscos, Controle e Integridade

Elisete Pereira Gonçalves Viana

Corregedoria

Lis de Oliveira Ferreira

Ouvidoria

Tatiana Kelly Nunes Bastos

Comissão de Ética

Alessandra Rosa Pinheiro Gonçalves

SUMÁRIO

COMPROMISSO INSTITUCIONAL	5
1. APRESENTAÇÃO	7
2. FINALIDADE, OBJETIVOS E DIRETRIZES DO PLANO SETORIAL	11
3. SUBSÍDIOS PARA ELABORAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DO PLANO SETORIAL.....	15
4. CONCEITOS E DEFINIÇÕES	17
4.1 Assédio	17
4.2 Discriminação.....	18
4.3 Violência.....	18
4.4 Acolhimento	18
5. ESTRUTURA DO PLANO SETORIAL.....	19
5.1 Prevenção e Enfrentamento	19
I – Ações de formação e capacitação	20
II – Ações de sensibilização	20
III – Ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos	21
5.2 Acolhimento	21
I – Canais de acolhimento	22
II – Medidas acautelatórias.....	24
5.3 Tratamento de Denúncia de Assédio, Discriminação ou Violência	25
5.4 Infrações, Procedimentos Disciplinares e Penalidades	26
I – Corregedoria	26
II – Comissão de ética	27
6. CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE MÃO DE OBRA.....	31
7. GOVERNANÇA, MONITORAMENTO E COMUNICAÇÃO.....	33





COMPROMISSO INSTITUCIONAL

Os princípios e valores de uma instituição representam a face da integridade pública, assim entendida como o alinhamento consistente e a adesão entre eles (princípios e valores) e as normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público.

Praticamos a integridade adotando medidas para prevenção, detecção e correção de atos de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta e, especialmente, assédio, discriminação de qualquer natureza e atos de violência.

Construir uma instituição segura, respeitada e respeitosa, que seja um ambiente íntegro de formação acadêmica e cidadã, que seja referência de orgulho para aqueles(as) que por aqui passam não é tarefa fácil e muito menos finita. A busca é diária, uma vez que os desafios também o são. O empenho é individual e visa transcender o coletivo, uma vez que a máxima que traduz a ideia de transformar-se para transformar o mundo merece assento no cotidiano de cada um.

É necessário começar e, de igual importância, entender que o caminho é tão importante quanto o lugar onde desejamos chegar.

Portanto, pautados sempre nos princípios de ética, urbanidade e segurança, o Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG) apresenta o seu Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência.

Estamos cientes de ser este um trabalho a ser construído ao longo do tempo, merecedor de constantes revisões e aprimoramentos que visem acompanhar a dinâmica socio-cultural e o microambiente do CEFET-MG, trazendo, assim, ações que se identifiquem com a nossa instituição.

Por fim, reafirmamos nossa responsabilidade em combater todas as formas de assédio, discriminação e violência e em promover ambientes de trabalho e acadêmico éticos, seguros, inclusivos e respeitosos para todas e todos aqueles(as) da comunidade do CEFET-MG e, também, para aqueles(as) que se relacionam com a instituição.

1

APRESENTAÇÃO

O Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET-MG é uma autarquia de regime especial vinculada ao Ministério da Educação (MEC), que detém autonomia administrativa, científica e didático-pedagógica, patrimonial, financeira e disciplinar. Trata-se de uma Instituição Federal de Ensino Superior, *multicampi*, com foro e sede administrativa à Av. Amazonas, 5253 – bairro Nova Suíça, Belo Horizonte, Minas Gerais. Possui outros 2 *campi* em Belo Horizonte, cuja região metropolitana compreende 34 municípios, e 8 *campi* localizados em diferentes regiões do Estado de Minas Gerais: Zona da Mata (Leopoldina), Alto Paranaíba (Araxá), Centro Oeste (Divinópolis), Sul de Minas (Varginha e Nepomuceno), Rio Doce (Timóteo), além da Região Central do Estado (Curvelo) e na própria Metropolitana de Belo Horizonte (Contagem).

O Decreto no 12.122, de 30 de julho de 2024, criou o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Este Programa estabelece diretrizes para promoção de ações eficazes no enfrentamento de todas as formas de violência no ambiente de trabalho, com destaque para o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, especialmente em relação a grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, com deficiência e LGBTQIA+.

O Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação é constituído por um Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) na Administração Pública Federal, instituído pela Portaria MGI no 6.719, de 13 de setembro de 2024, e por Planos Setoriais que devem ser elaborados pelos órgãos e entidades da administração pública federal, direta, autárquica e fundacional.

Em âmbito nacional, a coordenação e supervisão das atividades do Programa, bem como o monitoramento dos Planos Setoriais, é realizada pelo Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, criado por meio da Portaria Conjunta MGI/CGU no 79, de 10 de setembro de 2024.

É digno de nota que, antes mesmo da edição do Decreto nº 12.122, de 2024, com a consequente criação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal, o CEFET-MG já vinha desenvolvendo, de forma sistemática, diversas ações visando promover um ambiente de prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação e à violência. Assim é que, no dia 8 de março de 2024, foi lançado o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e a Violência no âmbito do CEFET-MG. Este evento foi realizado no auditório central do campus Nova Suíça, com transmissão pelo canal da instituição no YouTube, e contou com a participação da Diretora-Geral e da Sra. Ludmila Stigert, que ministrou a palestra "Reflexões sobre o assédio no ambiente escolar". Cabe ressaltar que no lançamento deste Programa foi divulgado o Guia de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, Sexual, Moral e Virtual e os Protocolos de Atendimento aos relatos de assédio, discriminação e violência, para discentes, servidores(as), estagiários(as), bolsistas ou terceirizados(as).

O trabalho, que teve o primeiro lançamento no mencionado dia 8 de março de 2024, é resultado das ações que vêm sendo desenvolvidas, no âmbito do CEFET-MG, por comissão específica, constituída por meio da Portaria DIR nº 720, de 7 de novembro de 2023¹, responsável pela elaboração de uma política de prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação e à violência no âmbito do CEFET-MG, bem como por propor um protocolo geral de atendimento aos casos dessa natureza.

Como desenlace do trabalho da comissão supracitada, o Conselho Diretor do CEFET-MG aprovou, por meio da Resolução CD/CEFET-MG no 27, de 31 de janeiro de 2025,

1 Visualize o documento original em <https://sig.cefetmg.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: 720, ano: 2023, tipo: PORTARIA DIR, data de emissão: 07/11/2023 e o código de verificação: 5ae78ba0b4.

a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência, em consonância com as políticas públicas nacionais relacionadas. Ato contínuo, a Direção-Geral exarou a Portaria Normativa no 91, de 7 de fevereiro de 2025, que instituiu e regulamentou a atuação do Comitê de Acompanhamento, Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência do CEFET-MG, e a Portaria Administrativa GDG/CEFET-MG no 64, de 14 de fevereiro de 2025² que designou os membros do referido Comitê.

O Comitê de Acompanhamento atua como instância de apoio à governança institucional, responsável pelo monitoramento e avaliação das ações relacionadas ao Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência do CEFET-MG (PSPEADV/CEFET-MG).

As instâncias de Integridade do CEFET-MG devem trabalhar de forma colaborativa e em diálogo constante com todos os envolvidos no PSPEADV/CEFET-MG, assegurando as diretrizes do PFPEAD e a implementação de estratégias efetivas de enfrentamento do assédio, da discriminação e da violência.

As iniciativas do PSPEADV/CEFET-MG são projetadas para serem transversais e intersetoriais, alinhando-se ao Plano de Integridade da instituição. Essa convergência e sincronia fortalecem a abordagem da prevenção e do enfrentamento do assédio, da discriminação e da violência para que as iniciativas sejam abrangentes e eficazes, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho mais seguro, inclusivo e respeitoso.

Neste contexto, este documento trata do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (PSPEADV/CEFET-MG) para implementação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, Discriminação nesta instituição, em observância à legislação federal e em consonância com a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência do CEFET-MG.

2 Visualize o documento original em <https://sig.cefetmg.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: 64, ano: 2025, tipo: PORTARIA ADMINISTRATIVA, data de emissão: 14/02/2025 e o código de verificação: 8236c2dbcd.



2

FINALIDADE, OBJETIVOS E DIRETRIZES
DO PLANO SETORIAL

A implementação de uma política, plano ou diretriz em um órgão do porte do CEFET-MG, com unidades geograficamente distribuídas pelo território de Minas Gerais, é um desafio, principalmente por conta das desigualdades intrarregionais. Contudo, trata-se também de uma oportunidade, porquanto a transversalidade do PFPEAD seja tratada como estratégia e condição de efetividade.

Este Plano Setorial observa as diretrizes e orientações estabelecidas no Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, e possui a finalidade de criar ambientes de trabalho e acadêmicos livres de violência, respeitando os direitos humanos e a dignidade de toda a comunidade acadêmica.

O plano busca enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho/acadêmico, com foco especial no assédio moral, assédio sexual e discriminação. O objetivo central do PFPEAD é estabelecer diretrizes para a promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos, visando à construção de ambientes de trabalho/acadêmico livres de assédio, discriminação e violência.

As diretrizes gerais do PFPEAD na Administração Pública Federal são as seguintes:

- I - compromisso institucional;
- II - universalidade;
- III - acolhimento;
- IV - comunicação não-violenta;
- V - integralização;
- VI - resolutividade;
- VII - confidencialidade; e
- VIII - transversalidade.

As mesmas diretrizes gerais regem a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência do CEFET- MG, que tem como finalidade:

Art. 5º A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência do CEFET- MG tem como finalidade enfrentar todas as formas de violência decorrentes das relações de trabalho e convívio em ambiente escolar, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, por meio de:

I - ações coordenadas de prevenção ao assédio, à discriminação e a toda forma de violência, por intermédio de estratégias educativas que abordem a formação e a sensibilização de agentes públicos, como: campanhas, eventos e formação continuada para a comunidade acadêmica, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências individuais e institucionais dos assédios, das discriminações e das violências;

II - gestão humanizada nos espaços institucionais, físicos ou virtuais, contribuindo para a promoção de um ambiente saudável, com respeito à diversidade humana e às diferenças;

III - avaliação permanente do ambiente organizacional para assegurar que as ações coordenadas de prevenção de que trata o inciso I promovam as mudanças desejadas;

IV - destinação de espaços e criação de mecanismos para promover o acolhimento, a escuta ativa, a orientação e o acompanhamento das pessoas afetadas por assédio, discriminação e violência;

V - proteção às pessoas denunciantes contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;

VI - garantia do sigilo dos dados pessoais dos envolvidos nas denúncias em relação a terceiros, até a decisão final do processo;

VII - procedimentos administrativos disciplinares que resguardecam a vítima, em todas as suas fases, com vistas a evitar a revitimização;

VIII - diretrizes gerais a serem seguidas pela comunidade acadêmica no ambiente institucional e no seu cotidiano, orientando sobre os fluxos e procedimentos institucionais referentes às práticas de assédio, discriminação e violência;

- IX - monitoramento e avaliação periódicos das atividades institucionais, de modo a prevenir a prática de assédio, discriminação e violência; e
- X - realização de pesquisas institucionais que avaliem anualmente os temas de assédio, discriminação e violência no âmbito do CEFET-MG, com produção e divulgação de relatórios sobre os resultados.

Assim, o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência (PSPEADV/CEFET-MG) visa garantir um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso para todas as unidades organizacionais da instituição e a todos(as) seus(suas) servidores(as), prestadores(as) de serviços, trabalhadores(as) terceirizados(as), discentes, estagiários(as), bolsistas e quem, de alguma forma, desempenhe atividades no CEFET-MG, incluindo aquelas realizadas no ambiente virtual, traduzido pela consistência entre as ações e políticas adotadas e os valores declarados no Plano Estratégico 2023-2032, dentre os quais estão a formação humana, reflexiva, crítica e laica; respeito às liberdades individuais; respeito às diversidades e diferenças; convivência ética com discentes, servidores(as) e comunidade e valorização e respeito aos(as) servidores(as).

Para tanto, as ações do PSPEADV/CEFET-MG se concentram na identificação e atuação sobre as causas da violência, da discriminação e do assédio, promovendo uma cultura organizacional que valorize o respeito, a diversidade, a inclusão, a equidade, a integridade e, assim, colabore para um ambiente organizacional sustentável e incentivador de resultados que materializem a Missão e a Visão do CEFET-MG.



3

SUBSÍDIOS PARA ELABORAÇÃO E
APERFEIÇOAMENTO DO PLANO SETORIAL

Como subsídio para uma adequada e consistente implementação deste Plano Setorial, faz-se necessário identificar dados e informações sobre o tema no âmbito do CEFET-MG e organizá-los, de forma a possibilitar seu uso estratégico no aprimoramento das ações de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos decorrentes de assédio, discriminação e violência, bem como a promoção de ações formativas para a comunidade no âmbito dos temas envolvidos.

No CEFET-MG, serão utilizados dados, devidamente anonimizados, originados de levantamentos realizados junto aos integrantes da instituição, tais como pesquisa de clima organizacional, pesquisa de desenvolvimento institucional, insumos do painel Correição em Dados e da Plataforma Fala.BR. Essa estratégia contribui para um melhor direcionamento e foco das iniciativas, seja no acolhimento ou na prevenção, por meio de ações formativas e de sensibilização, seja no tratamento das denúncias, sempre evitando a revitimização e garantindo a responsabilização dos autores.

O CEFET-MG, por meio do Plano Setorial, tem por objetivo o alcance de toda a comunidade acadêmica nos diversos *campi* e que, servidores(as), prestadores(as) de serviços, trabalhadores(as) terceirizados(as), discentes, estagiários(as), bolsistas conheçam

conceitos como diversidade, equidade e inclusão, sabendo diferenciar práticas aceitáveis daquelas que são inaceitáveis no ambiente de trabalho/acadêmico, como assédio, discriminação e violência. Acreditamos no potencial que as pessoas têm de atuar como multiplicadores de boas práticas, replicando orientações e sendo modelo de conduta no trato com órgãos parceiros, jurisdicionados, cidadãos, etc.

4

CONCEITOS E DEFINIÇÕES

A definição objetiva do que seja efetivamente uma conduta tida como assédio, discriminação ou violência, assim como o acolhimento adequado, é fundamental para dar-se o apropriado tratamento às ocorrências. Tendo como referência as definições e conceitos expressos na Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência do CEFET-MG, considera-se:

4.1 Assédio

Assédio Moral: conduta praticada no ambiente de trabalho/acadêmico, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho/acadêmico e colocando em risco sua vida profissional.

Assédio Moral Organizacional: processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

Assédio Sexual: conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Assédio Virtual: conduta praticada no ambiente virtual (internet) para difamar, propagar mensagens de ódio, constranger, importunar, ofender, fazer comentários pessoais e/ou sexuais contra outras pessoas.

4.2 Discriminação

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou o exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação.

4.3 Violência

Qualquer conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal ou psíquica das pessoas, causando dano físico, psíquico ou social no indivíduo afetado.

4.4 Acolhimento

Procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamento, com a efetivação de registro dos fatos e realização de encaminhamentos necessários, respeitando-se a intimidade, a vida privada e o sigilo das informações recebidas. Como procedimento complexo que visa à efetividade do atendimento à demanda, inclui tanto a escuta como os encaminhamentos necessários.

No Acolhimento será adotada a comunicação não violenta, que pressupõe a utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades.

5

ESTRUTURA DO PLANO SETORIAL

A estrutura do Plano Setorial está organizada em três eixos principais:

- I. Prevenção e enfrentamento: iniciativas voltadas para a formação, sensibilização e promoção à saúde;
- II. Acolhimento: iniciativas destinadas à organização de redes e canais de acolhimento; e
- III. Tratamento de denúncias: diretrizes, orientações e protocolos que visem evitar a revitimização e a retaliação.

5.1 Prevenção e Enfrentamento

As iniciativas de prevenção do assédio, da discriminação e da violência são fundamentais para se construir uma cultura organizacional que promova o reconhecimento, a valorização e o respeito à diversidade. Pretende-se, assim, garantir a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais.

Essas iniciativas estimulam a sensação de valorização das pessoas que trabalham e ou estudam no CEFET-MG e ajudam a internalizar a compreensão de conceitos essenciais, como diversidade, equidade e inclusão, para que a comunidade acadêmica saiba identificar que práticas são aceitáveis e quais são inaceitáveis no ambiente de trabalho/acadêmico.

A prevenção e o enfrentamento se darão por meio de ações formativas que visam à conscientização, letramento e implementação de medidas preventivas para educar a comunidade interna sobre a temática, proporcionando conhecimentos e mudanças de atitude.

I – Ações de formação e capacitação

As ações de formação e capacitação voltadas para a prevenção e o enfrentamento do assédio, da discriminação e da violência são essenciais para promover um ambiente de trabalho/acadêmico seguro, inclusivo e respeitoso, na medida em que promovem formação e capacitação da comunidade acadêmica sobre os conceitos relacionados ao tema, fornecendo ferramentas para reconhecer, prevenir e combater comportamentos inapropriados nas diversas formas de assédio, discriminação e violência.

Além disso, elas reforçam a importância da equidade e do respeito às diversidades e diferenças, sensibilizando as equipes para a diversidade e incentivando a criação de uma cultura organizacional ética e sustentável, aderente aos valores descritos no Mapa Estratégico do CEFET-MG 2023-2032.

II – Ações de sensibilização

As ações de sensibilização compõem os esforços para construir um ambiente de trabalho/acadêmico saudável e inclusivo, pois colaboram para o entendimento e a empatia em relação aos impactos do assédio, da discriminação e da violência, os quais extrapolam o dia a dia do trabalho e podem provocar disfunções e transtornos também no âmbito da vida pessoal.

Sensibilizar não é apenas transmitir informações; é promover reflexões que incentivem e valorizem condutas desejáveis, ao mesmo tempo em que desestimulem comportamentos indesejáveis que possam contribuir para casos de assédio, discriminação e violência.

Como condição de eficácia e efetividade, as ações devem contemplar todos os níveis hierárquicos desta instituição e vínculos funcionais, dos estratégicos aos operacionais, do(a) docente ao(à) discente, valendo-se de abordagens específicas para

cada público, a fim de que toda a organização esteja alinhada com os valores institucionais, com a integridade organizacional e com o enfrentamento do assédio, da discriminação e da violência.

III – Ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos

As ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos visam promover o bem-estar da comunidade acadêmica e prevenir o adoecimento decorrente de situações de assédio, discriminação e violência.

O CEFET-MG está atento aos riscos decorrentes de hostilidades e quebras de confiança associados às relações de trabalho/acadêmica, que comprometem a qualidade de vida do(a) trabalhador(a), do(a) discente, o desempenho organizacional e a convivência social. A gestão do trabalho precisa ocorrer de maneira a compatibilizar o cumprimento das atribuições institucionais, a execução de demandas e a entrega de resultados com a diversidade das pessoas, suas capacidades e os recursos disponíveis.

Quando práticas de exclusão ou abuso de poder se manifestam no ambiente de trabalho/acadêmico comprometem a saúde dos indivíduos em seus aspectos físico, mental e emocional, e podem causar transtornos psicossociais, tais como, estresse crônico, ansiedade, depressão e outras consequências graves.

Assim, o apoio psicológico, as rodas de conversa e as práticas de autocuidado são cruciais para o acolhimento emocional em situações de assédio, de discriminação e de violência, bem como para superar as dificuldades associadas à gestão das diversidades conexas ao trabalho/escola.

As iniciativas institucionais devem ir além da resposta a incidentes de assédio e discriminação consumados, incluindo medidas formativas, que proporcionem o conhecimento necessário para a identificação de condutas inaceitáveis, bem como apoio na construção e manutenção de um ambiente de trabalho saudável, livre de hostilidades, onde todas as pessoas se sintam seguras e respeitadas.

5.2 Acolhimento

Toda conduta que possa configurar assédio, discriminação ou violência, poderá ser noticiada por uma pessoa que se perceba como alvo no ambiente de trabalho/acadêmico ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar as referidas práticas. Com

isso, objetiva-se que o(a) interlocutor(a), quem quer que seja, receba escuta qualificada, esclarecimentos e informações adequadas, bem como acolhimento e apoio emocional.

As iniciativas materializam o atendimento às diretrizes de transversalidade e universalidade que devem permear a implementação do Plano Setorial. Assim, o acolhimento é baseado no cuidado com os indivíduos expostos a riscos psicossociais e de retaliação, disponibilizando um canal de comunicação aberto e confidencial para que as vítimas de assédio, discriminação ou violência possam relatar suas experiências, buscar apoio emocional e obter informações sobre os recursos disponíveis para lidar com a situação.

O acolhimento do(a) denunciante poderá ser realizado, de forma isolada ou em conjunto, conforme o caso, tanto por unidades organizacionais da administração central quanto por unidades organizacionais da administração dos *campi*, conforme detalhado adiante.

Quando necessário, pode-se encaminhar o(a) denunciante a atendimento especializado, realizado por médico(a), pedagogo(a), psicólogo(a) ou assistente social, conforme o caso, ficando assegurado seu atendimento e assistência de forma prioritária nos serviços institucionais.

I – Canais de acolhimento

O acolhimento das vítimas de assédio, discriminação ou violência ocorrerá pelos seguintes canais institucionais, observadas suas atribuições específicas:

I.a – SERVIDORES(AS), ESTAGIÁRIOS(AS), BOLSISTAS E TERCEIRIZADOS(AS)

- Chefia imediata;
- Diretoria de *campus*;
- Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CDP/SEGEPE);
- Ouvidoria do CEFET-MG³ - Canal de manifestação: [Fala.BR](#);
- Corregedoria;
- Comissão de Ética;
- Comitê de Acompanhamento (servidor(a) designado(a)).

3 Atendimento presencial no endereço: Av. Amazonas 5253 – Nova Suíça – CEP 30.421-169 – Belo Horizonte/MG; Telefone: +55 (31) 3319-7429; E-mail: ouvidoria@cefetmg.br

O fluxo de acolhimento pode ser verificado na Figura 1.

Figura 1: Fluxo de acolhimento de servidores(as), estagiários(as), bolsistas e terceirizados(as).



Fonte: elaboração própria

I.b – DISCENTES

- Coordenação de curso;
- Diretoria de campus;
- Ouvidoria do CEFET³ - Canal de manifestação: [Fala.BR](#);
- Coordenação de Desenvolvimento Estudantil do *campus* (CDE);
- Coordenação de Assuntos Acadêmicos (CAA) do *campus*;
- Comitê de Acompanhamento (servidor(a) designado(a)).

Para o acolhimento de estudantes, o fluxo está descrito na Figura 2.

Figura 2: Fluxo de acolhimento de discentes.



Fonte: elaboração própria

I.c – CANAL DE ACOLHIMENTO PARA DISCRIMINAÇÃO RACIAL

- Coletivo CEFET NEGRO.

I.d – CANAL DE ACOLHIMENTO PARA DISCRIMINAÇÃO CONTRA À POPULAÇÃO LGBTQIAP+

- Coletivo Diversidade.

II – Medidas acautelatórias

Tendo em vista a preservação da integridade física e mental das partes envolvidas em situações de assédio, discriminação ou violência, medidas acautelatórias poderão ser estabelecidas, independentemente da apuração correicional.

Medidas acautelatórias são atos de gestão, podendo ser sugeridas, a depender do caso e da anuência das pessoas afetadas, a alteração da unidade de desempenho de

sua atribuição ou do regime de trabalho. Além disso, elas poderão ser propostas pelo Comitê de Acompanhamento, envolvendo o encaminhamento para acolhimento de profissional habilitado.

5.3 Tratamento de Denúncia de Assédio, Discriminação ou Violência

Toda conduta que possa configurar assédio, discriminação ou violência poderá ser denunciada por qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio, discriminação ou violência no trabalho.

No CEFET-MG, a Ouvidoria é a área competente para a realização da triagem e análise prévia de denúncias, nos termos da Portaria Normativa CGU no 116, de 18 de março de 2024, e da Portaria CGU no 1.037, de 3 de maio de 2021. O registro da denúncia consiste na formalização do relato da ocorrência, via canal "Ouvidoria Interna" da Plataforma Fala.BR, para fins de apuração pelas unidades competentes.

A Ouvidoria do CEFET-MG é uma unidade setorial que integra o Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal (SisOuv), compreendida como uma instância de controle e participação social e, também, como uma unidade administrativa central para o debate de questões estratégicas, tais como na simplificação e desburocratização de processos institucionais, no mapeamento e uso dos serviços públicos, bem como no monitoramento da satisfação do(a) usuário(a) e na defesa dos direitos dos(as) usuários(as) que utilizam os serviços públicos. A Ouvidoria é um canal de comunicação essencial entre a(o) cidadã(o) e a instituição, uma vez que o trabalho desenvolvido por esse setor tem como propósito contribuir para o fortalecimento da cidadania e da democracia participativas, buscando despertar em cada integrante da instituição a necessidade de atender às solicitações do(a) usuário(a), colaborando, assim, para o aperfeiçoamento e melhoria dos serviços públicos prestados pela instituição.

É garantida à pessoa denunciante autonomia para decidir se e quando deseja realizar o registro. A formalização de denúncia não é condição excludente do acolhimento, que pode acontecer a qualquer momento, conforme necessidade ou desejo da pessoa denunciante. São resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de manifestação de assédio, discriminação ou violência. A proteção à pessoa denunciante deve ser compreendida como uma garantia mínima a ser assegurada a quem, de boa-fé, registra uma denúncia.

A preservação da identidade da pessoa denunciante, dos elementos que permitam sua identificação, bem como o sigilo dos dados contidos na denúncia são assegurados durante o processo apuratório. Apenas têm acesso aos dados do(a) denunciante as pessoas com necessidade de conhecê-los para fins de tratamento e apuração da denúncia.

5.4 Infrações, Procedimentos Disciplinares e Penalidades

I – Corregedoria

A Corregedoria do CEFET-MG, vinculada administrativamente à Direção-Geral (DG) e, tecnicamente, à Controladoria Geral da União (CGU), é o setor responsável por gerenciar, aprimorar, conduzir e acompanhar os Processos Administrativos Disciplinares (PADs), Processos Administrativos de Responsabilidade (PARs), Investigações Preliminares Sumárias (IPS), Sindicâncias (SI) e apuração de irregularidades funcionais descritas na Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e prática de atos contra a administração pública descritos na Lei nº 12.846, de 1o de agosto de 2013.

As principais competências da Corregedoria no CEFET-MG são:

- emitir declarações positivas/negativas correcionais de servidores(as) e ex-servidores(as), inclusive professores(as) substitutos(as);
- instaurar ou encaminhar para instauração (se for o caso) os procedimentos correcionais investigativos e acusatórios;
- coordenar, supervisionar e executar os procedimentos correcionais no âmbito do CEFET-MG;
- designar servidores(as) e/ou comissões *ad hoc* para realização dos procedimentos correcionais;
- orientar e supervisionar tecnicamente os(as) membros integrantes das comissões *ad hoc* instauradas para a condução dos procedimentos correcionais;
- realizar a análise prévia das denúncias ou representações recebidas visando estabelecer a delimitação inicial tanto da materialidade do fato quanto de sua autoria;
- solicitar a qualquer gestor(a) de unidade organizacional ou agente público, a fim de subsidiar o juízo de admissibilidade, manifestação técnica, de caráter não vinculante, quanto à existência ou não de indícios de autoria e materialidade da alegada irregularidade ou infração;

- analisar, avaliar e emitir parecer técnico conclusivo e fundamentado, em denúncias e representações contra agentes públicos por eventuais irregularidades cometidas, pelo arquivamento ou pela instauração de procedimento correcional;
- analisar os pedidos de suspeição e impedimento dos(as) servidores(as) designados para a realização dos procedimentos correcionais;
- formalizar Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) para homologação pela Diretoria-Geral;
- solicitar à Diretoria-Geral que requeira a agentes públicos e a outros órgãos e entidades da federação ou de outros Poderes da República informações e documentos necessários à instrução de procedimentos correcionais;
- encaminhar, nas hipóteses previstas em lei, os processos de correição à autoridade julgadora competente;
- indicar, nas hipóteses previstas em lei, o encaminhamento dos processos de correição ao Ministério Público.

Subordinadas à Corregedoria, conforme estabelecido pela Portaria DIR 267/2021, de 14 de abril de 2021, temos:

- **Coordenação de Processos Administrativos Disciplinares e Sindicâncias (CPADS):** unidade responsável por desenvolver, coordenar, orientar, supervisionar, acompanhar e avaliar as ações necessárias ao estabelecimento e condução dos procedimentos correcionais no âmbito do CEFET-MG.
- **Comitê de Juízo de Admissibilidade (CJA):** unidade responsável por receber, analisar e emitir juízo de admissibilidade, por meio de parecer técnico conclusivo e fundamentado, em denúncias e representações contra agentes públicos por eventuais irregularidades cometidas ou desvios éticos.

II – Comissão de ética

Para além dos atos de correição, as condutas de assédios, discriminação, violência e outras que configurem infrações também poderão ser apuradas pela Comissão de Ética do CEFET-MG, considerando-se a ocorrência do desvio ético que confronta os princípios e valores exarados no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto no 1.171, de 22 de junho de 1994).

As atribuições da Comissão de Ética em matéria de assédio e discriminação devem ser exercidas de forma coordenada, observadas as competências legais de cada unidade, tendo como diretriz, além da efetividade, a máxima preservação da pessoa que sofreu o assédio ou discriminação, para evitar sua revitimização.

As ações da Comissão de Ética ocorrem, concomitante ou não, de forma independente da averiguação feita pela Corregedoria podendo também culminar em penalidade de Censura Ética ou a firmação de um Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP), de acordo com o caso.

As principais competências da Comissão de Ética são:

- atuar como instância consultiva da Diretoria-Geral e demais dirigentes e servidores do CEFET-MG em assuntos de sua competência;
- instaurar e realizar as diligências necessárias à condução do processo, de ofício ou mediante provocação, para apuração de fato ou conduta que possa configurar descumprimento ao padrão ético recomendado aos agentes públicos;
- aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto nº 1.171/1994, devendo:
 - a) submeter à Comissão de Ética Pública propostas para seu aperfeiçoamento;
 - b) dirimir dúvidas a respeito da interpretação de suas normas e deliberar sobre casos omissos;
 - c) apurar, mediante representação, denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes;
 - d) recomendar, acompanhar e avaliar, no âmbito do CEFET-MG, o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética;
- supervisionar a observância do Código de Conduta da Alta Administração Federal e comunicar à Comissão de Ética Pública situações que possam configurar descumprimento de suas normas;
- aplicar a penalidade de censura ética ao servidor e encaminhar cópia do ato à unidade de gestão de pessoal, podendo também:
 - a) sugerir à Diretoria-Geral a exoneração de ocupante de cargo ou função de confiança;
 - b) sugerir à Diretoria-Geral o retorno do servidor cedido ao órgão ou entidade de origem;

- c) adotar outras medidas para evitar ou sanar desvios éticos, lavrando, se for o caso, o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP);
- orientar e aconselhar sobre a conduta ética do servidor, inclusive no relacionamento com o cidadão e no resguardo do patrimônio público;
- elaborar, sistematizar e padronizar os modelos de documentos e processos atinentes a todas as etapas dos processos de apuração de descumprimento às normas éticas no âmbito do CEFET-MG;
- representar o CEFET-MG na Rede de Ética do Poder Executivo Federal.

O assédio, a discriminação e a violência no trabalho são infrações administrativas/disciplinares que devem ser apuradas e coibidas. Tais medidas são necessárias para evitar a reincidência dessas condutas e disseminar uma cultura de respeito no ambiente laboral, além de responsabilizar e instruir os infratores.

De acordo com as definições incorporadas por este Plano e o entendimento técnico produzido pela Corregedoria-Geral da União – CGU, impõe-se o enquadramento das condutas de assédio ou discriminação como infrações disciplinares graves.

Os(as) gestores(as) são particularmente responsáveis por monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham.

De forma complementar, aplica-se o Manual de Conduta do Agente Público Federal, a todos(as) os(as) servidores(as), inclusive aos(às) estagiários(as), terceirizados(as) e prestadores(as) de serviços na instituição.



6

CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS
DE MÃO DE OBRA

As empresas contratadas pela Administração Pública Federal para a prestação de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão cumprir as diretrizes estabelecidas no Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, conforme estabelecido pela Portaria MGI no 6.719, de 13 de setembro de 2024.

Em consonância com esta diretriz, as empresas contratadas pelo CEFET-MG deverão adotar procedimentos e práticas que previnam e enfrentem situações de assédio, discriminação e violência, promovendo um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso para seus(suas) trabalhadores e trabalhadoras.

Em conformidade com a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência no âmbito do CEFET-MG, quando se tratar de trabalhadores(as) terceirizados(as), o CEFET-MG deverá garantir ações de acolhimento, quando o(a) trabalhador(a) for o(a) denunciante ou a vítima, e, na hipótese de o(a) trabalhador(a) ser a pessoa acusada, deverá encaminhar a denúncia à empresa contratante, acompanhando o trâmite da denúncia até a adoção da medida adequada.

Os editais de licitação deste CEFET-MG e os contratos com empresas prestadoras de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra devem

incluir cláusulas específicas que assegurem o compromisso das prestadoras de serviços no desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio, da discriminação e da violência em suas relações de trabalho, que incluam formação e capacitação de seus(suas) trabalhadores(as) sobre o tema, além de garantir mecanismos de denúncia e acompanhamento de possíveis casos. O objetivo é criar um compromisso conjunto entre a Administração Pública e os(as) prestadores(as) de serviços para a promoção de um ambiente de trabalho/acadêmico livre de assédio, discriminação e violência.

7

GOVERNANÇA, MONITORAMENTO
E COMUNICAÇÃO

A governança do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência do CEFET-MG deve se pautar pela transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade.

O Comitê de Acompanhamento, Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência (CAPEADV), instituído pela Portaria Normativa no 91, de 7 de fevereiro de 2025, é a instância para o monitoramento do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência do CEFET-MG, que estabelecerá mecanismos para o monitoramento efetivo deste Plano, no âmbito de suas competências e atribuições.

O CAPEADV é uma unidade da área meio da instituição, subordinada administrativa e tecnicamente à Diretoria de Governança e Desenvolvimento Institucional. Ele se reunirá, em caráter ordinário, bimestralmente, ou extraordinário, mediante convocação prévia, a qualquer tempo, em formato presencial, por videoconferência ou híbrido. Compete ao Comitê de Acompanhamento, Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência:

- I cumprir as determinações contidas no Estatuto e no Regimento Geral do CEFET-MG, e nos demais atos normativos editados pelos órgãos competentes;

- II assistir a Direção-Geral e o Comitê de Governança em assuntos afetos à implementação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência do CEFET-MG e à execução do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e da Violência do CEFET-MG, e em outros assuntos de sua área de competência;
- III realizar o acompanhamento, o monitoramento e a avaliação periódica de desempenho do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e da Violência do CEFET-MG;
- IV acompanhar a revisão sistemática das ações do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e da Violência do CEFET-MG junto às unidades responsáveis pela implementação das ações;
- V prestar apoio técnico e logístico à Diretoria de Governança e Desenvolvimento Institucional, às Diretorias de *campus* e às demais unidades organizacionais responsáveis pela execução das ações previstas no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e da Violência do CEFET-MG;
- VI realizar a articulação com outras instâncias institucionais que promovam iniciativas para enfrentamento dos assédios moral, sexual e virtual, da discriminação e da violência no CEFET-MG;
- VII realizar ciclos anuais de avaliação para incorporação dos aprendizados, internalização dos processos, aprimoramento e desenvolvimento de novas iniciativas e práticas para alcance das metas propostas no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e da Violência do CEFET-MG;
- VIII produzir análises com vistas à transversalidade e à integração das ações para a constituição de um ecossistema de iniciativas voltadas para o enfrentamento aos assédios moral, sexual e virtual, à discriminação e à violência no âmbito do CEFET-MG;
- IX propor indicadores de desempenho para o monitoramento e avaliação do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e da Violência do CEFET-MG;
- X atuar como instância de interlocução e reporte das pessoas representantes do CEFET-MG nos comitês e comissões, entre outros relacionados aos temas de assédio moral, assédio sexual, assédio virtual, discriminação e violência; e
- XI promover ações relacionadas à implementação do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e da Violência do CEFET-MG em conjunto com as unidades organizacionais.

A comunicação e o engajamento são cruciais para uma cultura organizacional de prevenção e enfrentamento ao assédio, discriminação e violência, visando à efetividade do Plano. As iniciativas de comunicação devem ser transversais, desde os processos informativos, de sensibilização e mobilização, até a disseminação do próprio Plano. As estratégias, quando utilizadas de forma contínua, integrada e adaptável, atendendo aos requisitos legais e éticos, corroboram para promover um ambiente seguro, inclusivo e respeitoso para todas as pessoas.

Nessa direção, são pensadas ações como palestras, cursos de capacitação, inserção da temática em outras ações de formação, além de eventos comemorativos e lançamento de materiais informativos para toda a comunidade Cefetiana.

O engajamento institucional pressupõe o envolvimento ativo de toda a comunidade acadêmica: lideranças, servidores(as), discentes, estagiários(as), bolsistas e terceirizados(as) prestadores(as) de serviço, independentemente de sua área de atuação ou vínculo funcional. O compromisso da alta administração e a formação das lideranças são fundamentais para a efetividade das ações ora propostas.

A Secretaria de Comunicação Social (SECOM) do CEFET-MG é a unidade responsável por supervisionar, coordenar e planejar as atividades de comunicação do CEFET-MG com e entre seus públicos prioritários – servidores(as), discentes, entidades parceiras, imprensa e comunidade em geral.

Sob essa condição, a Secretaria busca, além de informar ao público os serviços que presta, cumprir seu papel estratégico de integrar os diversos segmentos da comunidade e os órgãos executivos e deliberativos do CEFET-MG, em prol dos princípios de transparência e participação que devem nortear a gestão de toda instituição pública.

A Secretária de Comunicação Social (SECOM) do CEFET-MG, deve apoiar, portanto, campanhas internas que comuniquem, articulem e ressaltem permanentemente o compromisso da organização com a prevenção de assédio, discriminação e violência. As iniciativas serão implementadas em conjunto com as unidades responsáveis pelo Plano, de modo a manter o público interno informado, orientado e sintonizado com os temas relacionados.

Esta obra foi composta em Trade Gothic LT Std pela equipe de design
do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET-MG,
em março de 2025.



